

私立 桜美林大学

学生と企業の橋渡しプロジェクトアドバイザー制度の充実—

取組期間	2009(平成21)年度～2011(平成23)年度
区分	学生支援推進プログラム
所在地	〒194-0294 東京都町田市常盤町3758
設置者	学校法人 桜美林学園

取組内容とその成果

プログラムの目的及び内容

本補助事業は、個別支援体制と相談業務の質の充実向上を図ることで、学生が進路選択する上で自立(律)的に動き出す力を引き出し、学生が進路決定における満足度をさらに高め、早期離職などの抑制に繋げることを目的とする。さらにこれらは、進路決定プロセスにおいて学士力を高める取組であり、教学部門と連携を取りつつ実施する支援によって、教育力のさらなる向上に繋げることも目的とする。本学では、2006(平成18)年度よりキャリアアドバイザー制度「3年次秋学期から全学生に進路相談員を配当し(1人あたり学生約140人担当)、個別の進路支援を実施する制度」を導入し、学生が進路捕捉を行うとともに、学生自らが自立(律)的に納得感の高い進路選択をすることを目指して、個別支援体制を図ってきた。

今回の取組は、過去3年間の実績を基に、さらなるキャリアアドバイザー制度の充実を図り、アドバイザー各々の相談業務の質を一層向上させることにより、学生のキャリア開発センター利用率を促進し、内定(就職)率の向上、学生が進路選択への満足度をより高めることを目的とする。企業斡旋は、企業の求める人材像と、受け持つ学生の能力と志向を把握した上での適切な指導や、求人情報の速やかな提供を目指す。またこれらの取組は、正課授業や教学部門との連携を取ることで、学士力、教育力のさらなる向上に繋がるものである。

到達目標

就職内定率の向上、学生進路捕捉の充実、学生満足度の向上。

プログラムの実施内容

1. キャリアアドバイザーの業務品質向上のための定期的な研修を実施する。
2. 在学生向け「キャリアアドバイザーの個別支援に対する満足度調査」、卒業生向け「進路決定に対する満足度調査」、企業向け「本学卒業生に対する評価、並びに求人ニーズ調査」を実施する。
3. 就職情報管理システムの活用強化のために、主に3・4年生に対して積極的な利用の呼びかけを行う。
4. キャリアアドバイザーによる受け持ち学生が進路状況を月次で把握し、必要な支援が実施できるようにする。
5. 毎月開催されるキャリア開発委員会へキャリアアドバイザーが参加し、連携体制をより取れるようにする。また、キャリアアドバイザー毎に、教学部門との窓口担当者を置き、より円滑に情報交換ができる体制を継続する。
6. 本取組により得られた成果や情報を報告書にとりまとめ、キャリア開発センターより学内関連部門へ報告を行うとともに学外へも公表する。

プログラムの成果

1. 当該プログラムの周知方法等

学内では、どのような方法で周知徹底したのか。

キャリア開発センター長(教員)が座長となる「全学キャリア開発委員会」という会議を、原則として毎月定例で、第3週の水曜日に開催し、教学部門との情報交換を行ってきた。この会議の構成員は、大学の各学群や大学院の教授会組織における「就職委員」の教員、及び、キャリア開発センター/センター長・部長・課長・担当員、及びキャリアアドバイザー(代表4名)である。

2. 当該プログラムの成果

(1) 自己評価は、どのような観点で行ったか。

着実な就職内定率の向上、キャリアアドバイザーによる学生進路捕捉の向上及び、キャリアアドバイザーに対する学生満足度の向上を観点とした。

(2) 到達目標に達したか。

到達目標の1点目は、就職内定率の向上であったが、2009(平成21)年から2011(平成23)年までの3年間において、2009(平成21)年度：83.1%、2010(平成22)年度：90.6%、ら2011(平成23)年度は現在集計中であるが90%を超える見込みであり、着実に就職内定率は向上した。

到達目標の2点目は、キャリアアドバイザーによる学生進路捕捉の充実であったが、2009(平成21)年から2011(平成23)年までの3年間において、2009(平成21)年度：99.6%、2010(平成22)年度：99.2%、2011(平成23)年度は現在集計中であるが、現時点で95%を超えており、毎年、進路捕捉は充実した。

到達目標の3点目は、キャリアアドバイザーに対する学生満足度の向上であったが、学生の満足度を測る指標としては、卒業を間近に控えた4年生へのアンケート結果で判断した。このアンケートでは、キャリアアドバイザーとの面談を就職活動期間に亘り受けてきた学生219人から回答を得ることができた。アンケートにおいて、キャリアアドバイザーとの満足度を聞いた設問では、満足と回答した割合が74.5% (大変満足+満足+やや満足)であった。なお、昨年度(2010(平成22)年度)の4年生向け調査結果において、キャリアアドバイザーとの個別面談の満足度について満足と回答した割合は71.9%であり、一昨年前(2009(平成21)年度)では67.3%であったことから2年連続で満足度が向上している。

また、キャリアアドバイザーとの個別面談を行う中で学生が実際に感じたこととして、「丁寧な言葉使いや態度で接してくれた(90.9%)」「自分の話を十分に聞いてくれた(89.0%)」の割合が昨年度に引き続き高く、学生から評価されていることが分かる。また、卒業後の進路満足度を聞いた設問では、満足と回答した割合が70.8% (大変満足+満足+やや満足)であった。これらの結果より、着実に満足度は向上した。

(3) 具体的な成果は何か。

定期的なキャリアアドバイザーに対する研修により、学生目線に立ったカウンセリング業務が可能と

なり、各キャリアアドバイザーが平均的に学生に信頼感を与えられる存在となってきている。

キャリアアドバイザーによる月報提出と月次の定例会議は、進路捕捉状況の確認や各種の情報共有には絶対不可欠であり、特に会議は状況に応じて複数回行なうこともある。なお、キャリアアドバイザーは、カウンセリング業務のみならず、各種就職支援のための学生向けセミナーの運営や講師も務めるため、月報提出や会議の開催は、キャリア開発センターの運営全ての根幹となった。

キャリアアドバイザーが教学部門との接点となる全学キャリア開発委員会に出席することで、教員サイドとアドバイザーとの意思疎通や信頼関係が増し、情報共有と連携が活発になった。

学生満足度調査や、企業から本学学生に対する評価の調査を得ることで、アドバイス方法の見直しや、本学学生の特徴を客観的に見据えた形での支援が可能となり、大変役立った。

OBIRIN キャリアナビの導入で、自宅や外部からでも手軽に求人情報が入手できるため、学生からは大変好評である。またこのシステムは、キャリアアドバイザーの相談用デスクでも活用しているため、相談中における就職斡旋にも役立った。

今後の計画

1. 当該プログラムの成果をどのように活用しているか。

就職活動を迎えた学生への、さらにきめ細かい就職支援策として活用する。

2. 今後の計画

2012(平成24)年度以降も、上記「プログラムの目的及び内容」に則してプログラムの継続を図る。

就職未内定者への支援策

1. 内定(内々定)のピークを過ぎても内定(内々定)を得られない者への支援策

上記キャリアアドバイザー制度での支援サービスを在籍期間中(3月31日まで)、継続して提供する。

2. 未内定のまま卒業した者への支援策

上記キャリアアドバイザー制度での支援サービスを、卒業生に対しても継続して提供する。

キャリア開発センター

Career Development Assistance Center [CADAC:キャダック]

運営方針

キャリア開発センター[CADAC:キャダック]は、学生の卒業後の進路にあわせた総合的なキャリア開発支援を目的に、2002年にスタートしました。学生の夢や適性、社会の動向を見据えながら、就職や大学院等への進学、海外留学、ボランティアなど、さまざまなサポートを行っています。また、教学部門や国際交流センター等、他部署とも積極的に連携をはか

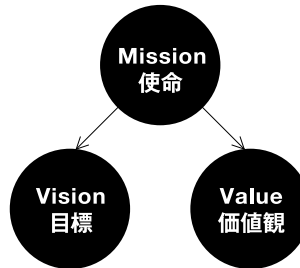
り、「教・職・学」が協力して学生支援を行うための体制づくりも、CADACの重要な責務のひとつです。2009年、文部科学省支援プログラムに採択された「学生と企業の橋渡しプロジェクト〜アドバイザー制度の充実〜」は、CADACが中心となり取り組んでいます。

【CADACのMission/Vision/Value】

CADAC

Mission

- (1) 学生のキャリア開発支援を通じて、自らを肯定的に受け止め、自ら考え動き、社会に貢献する人材を養成する。
- (2) 大学と社会の架け橋となり、良好な関係を永続的に続けることで、桜美林大学の社会的プレゼンスを向上させていく。



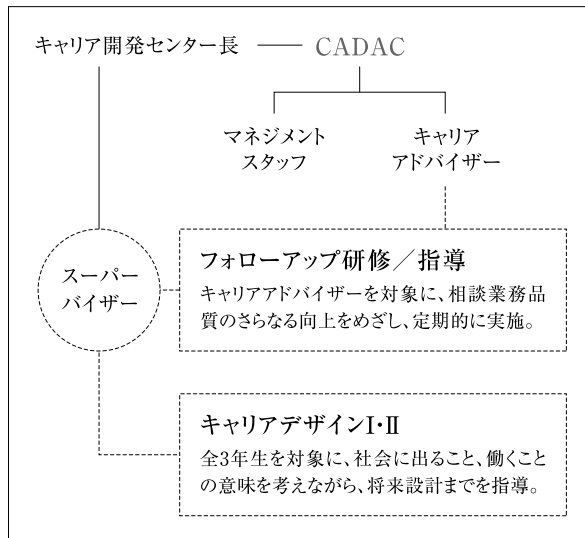
Vision

- (1) 社会に貢献する人材を数多く輩出する。
- (2) 学生にとって納得感の高い進路支援を行い、大学教育の質の高さを社会に認知させる。

Value

- (1) 学生のために奉仕することを喜びとする。
- (2) つねに学生の主体的な進路決定を支援する。
- (3) 教学部門と協調性をもって連携し、教育効果を高める。

CADAC 組織図



01

CADAC 沿革

- 2002年4月
キャリア開発センター〔CADAC〕設置
学生の進路支援を行っていた就職部をキャリア開発センターへ改組。同時に、進路支援体制の充実を図る。
- 2006年4月
キャリアデザインプログラム、キャリアアドバイザー制度スタート
キャリア形成に向けた授業「キャリアデザイン」をスタート。内定率の向上、学生満足度の高い内定をめざし、キャリアアドバイザーが全学生の指導を担当するシステムに。
- 2009年4月
キャリアアドバイザーを学内の専任スタッフへ移行
外部に委託していたキャリアアドバイザーを学内の専任スタッフに移行。全学で進路支援に取り組む体制が整う。
- 2009年9月
キャリアアドバイザー研修制度がスタート
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され、より充実した進路支援に向けて、新たなスタート。
- 2010年4月
キャリアアドバイザー制度の進化
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され2年目に入り、個別相談のみならず、各種のセミナーもキャリアアドバイザー主体で開催可能となる。
- 2011年4月
キャリアアドバイザー制度の向上と充実
本プロジェクトが文部科学省支援プログラムに採択され3年目に入り、キャリアアドバイザー主体で行われるグループディスカッションや集団面接対策ほかのセミナーが、個別相談支援とのつながりにおいて重要度を増した。
- 2012年3月
学生支援推進プログラム指定期限(3年)の満了
学生とキャリアアドバイザーとの信頼関係向上、並びに制度の充実が図られ、次年度以降の学生支援に対し、大いなる布石となった。

キャリアアドバイザー（CA）制度

桜美林大学では2006年度より、キャリアアドバイザー制度を導入しました。これは3年次秋学期から、全学生に対して担当のキャリアアドバイザー（CA）がついて個別の進路支援を行う制度で、学生の進路状況を常に把握し、適切なアドバイスや情報提供を行っています。学生にとって納得度の高い進路選択の実現をめざしています。

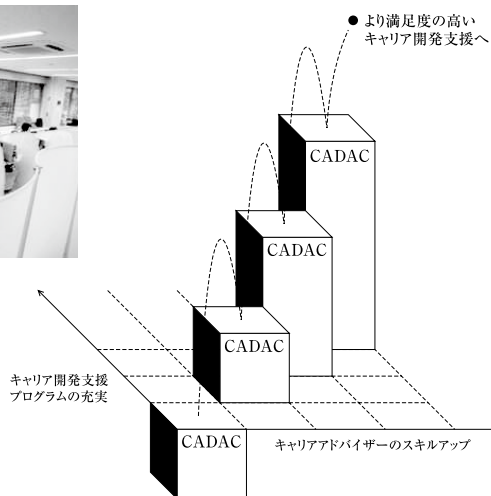
また、2009年度はこのプロジェクトの一つとして、CAのキャリアカウンセリングについての専門的研修を強化して実施し、2010年度には、さらに前年度の応用となるスキルアップ研修を実施しました。そして2011年度には、その集

大成として総まとめとなる研修を実施しました。これらは制度の充実とCAの相談業務品質の向上を目的としており、学生の自立（律）的な進路選択への促しや、さらには学生のCADAC利用率促進、内定（就職）率向上、進路選択の満足度向上、早期離職抑制へとつなげるものです。また、学生の能力や志向と企業の求める人物像を正確に把握することで、適切な指導と求人情報の速やかな提供をめざしました。これら取り組みは一般授業や教学部門とも連携を図り、教育力や学士力のさらなる向上へとつながります。

02



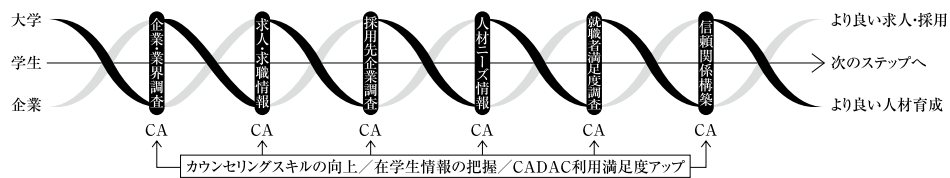
CADACが用意するキャリア開発支援プログラムの充実と併行し、キャリアアドバイザーの相談品質の向上を図りながらより満足度の高いキャリア開発支援を実現していくことをめざします。
(2012年3月時点のCA数:16名)



スーパーバイジング(研修)

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会から講師を招き、スーパーバイジングの技法を取り入れたスーパーバイジングを3ヶ月ごとに行いました。スーパーバイザーがファシリテーターとなり、キャリアアドバイザー(CA)同士で個々の事例について検討するなかで、自ら気づき答えを導き出す研修です。これによりCAのカウンセリングスキルが上がり、学生の相談件数は順調に伸びています。CA担当制は、学生の進路相談のスタートから終了までをひとりのCAがプランニングするため、カウンセリングスキルが向上するほどに、よりの確かなアドバイスと課題解決が可能になります。

【概念図】



2009年度の研修の成果[スーパーバイザー講評]
 この半年間、スーパーバイジングをはじめ各研修の実施ごとに、問題点を細かくフィードバックしている。CA各自がさまざまな問題点を自分自身の課題として認識したことが、カウンセリングスキルの向上につながっているように見受けられる。カウンセリングの技術を短期間で身につけるのは難しいが、学生との信頼関係の構築、学生の相談を聴く技術までは、当初の目標通りCA全員が問題なく習得している。課題は、今後さらに精度を高めるには、どうすべきかを考えること。またカウンセリングとは別に、業界知識や企業の現状等の情報量に関して個人差があるため、これは各人で努力が必要である。

2010年度の研修の成果[スーパーバイザー講評]
 2年目は、学生の言葉にできない感情や、気がついていない思いをいかにくみ取れるかを課題に研修を進めてきた。キャリアアドバイザー(CA)は豊富な社会人経験があるため、経験則でアドバイスをしてしまう傾向にある。小手先の技術ではなく、カウンセリングの本質を身につけることで、学生の立場に立った良質なアドバイスが実現。そこから深い信頼関係が築かれていき、初めてCAの社会経験はメリットとなる。現在は全員がそれを理解しながら学生と向き合っているが、実践できていない部分もまだ見受けられる。頭で考えずに自然とできるようになることが、次年度の課題になるだろう。

2011年度の研修の成果[スーパーバイザー講評]
 2009年から3年間、キャリアアドバイザーを対象として「カウンセリング・スキルの向上」をテーマにカウンセリング知識の研修・ケース検討会・個別の陪席面談・スーパーバイズを実施し、個々人の課題をクリアしながら続けてきた。その結果、実践と学びを繰り返すことで「傾聴姿勢を身につけ、学生の抱える問題を捉え、学生と共有し、学生の意思決定と行動」につながるカウンセリングの基礎をマスターし、実践できるに至っている。今後はマーケット情報をベースに、さらにカウンセリングの精度を上げていくことが望まれる。

学生と企業の橋渡しプロジェクト

～アドバイザー制度の充実～

これまでの実施状況

キャリアアドバイザー（CA）の質の向上を図るとともに、その成果の調査・検証を繰り返しながら2年間を終えました。毎年、課題を確実にクリアしてきたことで、CA制度は学生、企業双方にとって、より良いシステムへと着実に進化しています。

〈2009年度〉

- (1) キャリアアドバイザー(CA)の相談業務品質の向上。
- (2) 就職情報管理システムの導入と稼働・整備によるCADACの利便性及び利用促進の向上。
- (3) 進路支援全般の現状把握を目的とした調査の実施。
 - ・学生向け「キャリアアドバイザーの個別支援に対する満足度調査」
 - ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査 その1」
 - ・企業向け「桜美林大学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査 その1」
- (4) 以上の取り組み・調査を学内外で報告し、教育力及び学士力の向上につなげる。

〈2010年度〉

- (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。
- (2) CAに向けて、3ヶ月ごとにスーパーバイザーによる研修を実施。
- (3) 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- (4) 各種調査の実施及び効果の検証。
 - ・学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査 その2」
 - ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査 その2」
- (5) CAによる月次進路捕捉の実施。
- (6) 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAの授業参加。
- (7) 取り組み成果について報告書を作成し、学内外に公表。検証と評価による次年度改善計画の策定。

〈2011年度〉

- (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング専門研修を実施。
- (2) CAに向けて、3ヶ月ごとにスーパーバイザーによる研修を実施。
- (3) 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- (4) 各種調査の実施及び効果の検証。
 - ・学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査その3」
 - ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査その3」
- (5) CAによる月次進路捕捉の実施。
- (6) 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAの授業参加。
- (7) 取り組み成果について最終報告書を作成し、学内外に公表。検証と評価を実施し、次年度以降、独自の取り組みに反映させる。

2009～2011年度の取り組み内容及び成果

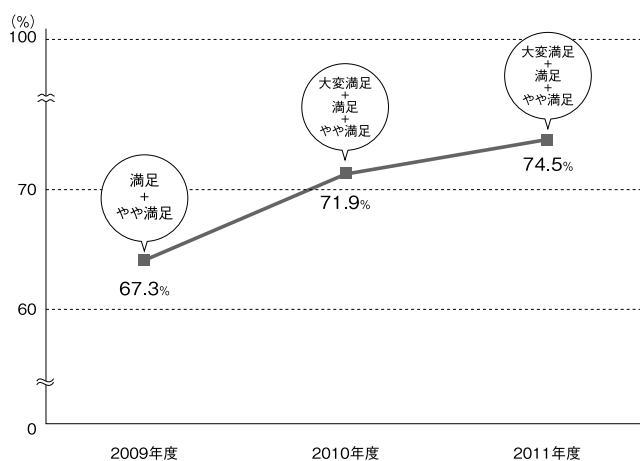
取り組み内容	成果
<p>1</p> <p>〈2009年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる4日間の基礎研修を実施。 〈2010年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる2日間の合宿研修を実施。 〈2011年度〉CAに対し、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる全体研修を年に2回(2日)実施。</p>	<p>講義と実習を効果的に組み合わせた研修をCAが集中的に受けることで、以下の効果を上げる。 ・CAのカウンセリングスキルの向上。 ・CAごとのスキルの平準化。 ・CAによる各種支援セミナーの開催が実現。 ・CAに対する学生満足度の向上。</p>
<p>2</p> <p>〈2009-2010-2011年度〉CAが得た基礎研修のスキルを継続させるために、キャリアカウンセリング協会のスーパーバイザーによる3ヶ月ごとのフォローアップ研修/指導を実施。</p>	<p>外部の専門家による客観的な意見や評価が、CAのスキルアップに大きな成果を上げる。定期的な研修は組織としての進路支援方針を再確認できるため、我流になることなく、理論にもとづいた良質な相談業務が実現。</p>
<p>3</p> <p>〈2009年度〉就職情報管理システムの早期導入をめざす。稼働後は課題を速やかに整理し、学生の利用促進に向けた施策を実施。 〈2010-2011年度〉就職情報管理システムの導入により、学生に対する情報提供や面談・セミナー等の予約管理の充実。</p>	<p>2009年12月～システムが稼働し、以下の効果を上げる。 ・Webによる求人情報の検索、個別相談の予約等、学生の利便性が向上。 ・CAの個別相談業務の効率化につながり、迅速な企業紹介が可能になる。</p>
<p>4</p> <p>〈2009-2010-2011年度〉学生、卒業生、企業に向けて、アンケートによる調査を実施。CAがそれぞれの実態を把握し情報を共有するとともに、進路支援の改善に活用する。 [アンケート内容] ・学生向け「CAの個別支援に対する満足度調査」 ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査」 ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査」</p>	<p>・学生に向けた調査…学生の具体的なニーズを把握し、相談業務の充実や改善に活用。CAの相談業務品質の向上につながる。 ・卒業生に向けた調査…企業の実態を把握。情報をCAで共有することで、在学生への適切な支援につながる。 ・企業へ向けた調査…本学卒業生の評価と、各企業の具体的な求人ニーズを把握。学生と企業のマッチング強化を図り、相談業務に活用。</p>
<p>5</p> <p>〈2009-2010-2011年度〉CAの受け持ち学生の進路状況を月次ごとに把握することで、必要な支援を速やかに実施する。</p>	<p>CAが受け持ち学生の詳細な情報を把握することで、学生ごとにきめ細やかな支援が実現。また、部課長が進路支援状況をモニタリングすることで、各種ガイダンスや企業との面談会など、早い段階で施策を実施し、学生の進路決定の機会を創出。</p>
<p>6</p> <p>〈2009-2010-2011年度〉CAと教学部門との連携を図り、定期的な情報交換を実施する。 ・CAごとに教学部門の担当窓口を選定。 ・毎月開催する全学委員会(キャリア開発委員会)へCAが参加し、連携体制を強化。教学部門と学生進路についての情報共有を図る。 ・3年次に行う「キャリアデザインI-II」等の授業にCAが陪席。</p>	<p>教学部門の各担当CAを通して、教学部門独自の進路支援ニーズを理解。スムーズな情報交換が進んだことで学生の進路状況を正確に把握し、的確なアドバイスが可能になる。また、「キャリアデザインI-II」等への陪席で授業と連動した支援が実現し、それを学生との関係構築に活用。</p>
<p>7</p> <p>〈2009-2010-2011年度〉以上の取り組みにより得た成果や情報をまとめ、学内外に公表する。学内向けにはCADAC主催による成果報告会を実施。</p>	<p>以上の取り組みをまとめ、全学で共有。キャリア教育の課題を探り、今後の取り組みに生かす。</p>

キャリアアドバイザー（CA）に関する学生満足度調査

2009年度から、キャリアアドバイザー（CA）のキャリア
 カウンセリング能力を対象とした専門的研修を強化し
 た成果は、学生の満足度調査でも如実に表れていま
 す。最終年度の調査で「大変満足」「満足」「やや満
 足」と回答した学生は74.5%。初年度の「満足」「や
 や満足」（5段階評価）の合計67.3%から7.2ポイント
 上昇しました。特に研修を導入した2009年度から

2010年度の伸長率は4.6ポイントで、カウンセリング基
 礎力の向上が高い満足度につながったことがわかり
 ます。しかし基礎力アップから実践力アップに向けた
 2010年度から2011年度の伸長率は2.6ポイントとや
 や鈍化し、今後はキャリア設計等の幅広い情報を提
 供するなど、さらに精度の高いカウンセリングを行う必
 要が感じられます。

2009～2011年度CAに関する満足度調査



設問文	あなたの、キャリアアドバイザーによる個別支援への満足度を教えてください。		
満足度	67.3%	71.9%	74.5%
集計方法	5段階評価	7段階評価	7段階評価
調査期間	終了:2010年2月28日	2011年1月12日～2月17日	2011年12月13日～翌年1月19日
回収人数	4年生 192名	4年生 189名	4年生 219名

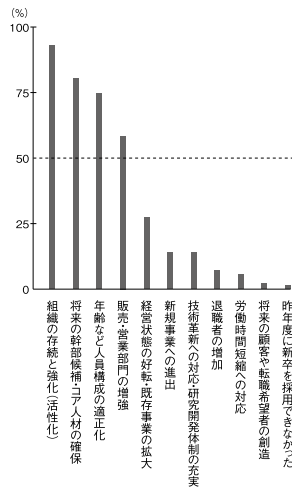
桜美林大学卒業生に対する企業ニーズ調査

社会的自立、職業的自立に向け、大学のキャリア開発支援はどうあるべきか。その方向性を探るため、「学生と企業の橋渡しプロジェクト」の一環として、企業にアンケート調査を実施し、大学卒の新規採用者に求められる能力を分析しました。その結果、大学新卒者を採用する理由として9割を超えたのが「組織の存続と強化のため」。また桜美林大学卒業生の採用経験がある

企業では、特に「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」と「職業意識・勤労観」を重視することが明らかになりました。さらに規模別の比較によると、中堅企業では、向上心のある意欲的な人材がより強く求められることがわかります。大学新卒者は、企業の明日を担う中核的な人材として期待されているようです。

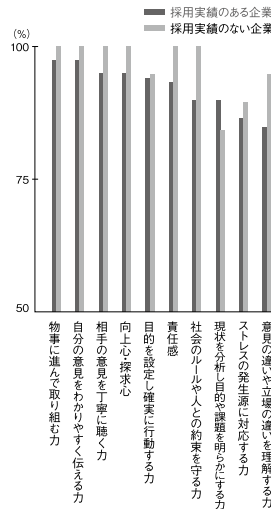
企業が新卒採用を実施する理由

新卒採用を実施する理由について桜美林大学と交流のある企業142社の回答を集計（調査期間は2011年12月13日～2012年1月19日）。全回答11項のうち「組織の存続と強化（活性化）」が唯一9割を超えた（93.0%）。次いで「将来の幹部候補・コア人材の確保」が80.3%。企業のこれからを担う中核的な人材として、新卒者への期待の高さが浮き彫りになった。



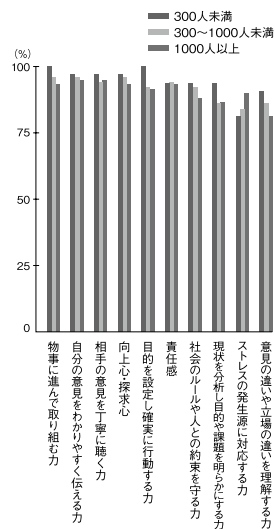
桜美林大学卒業生の採用企業が新卒採用で重視する事柄

大学新卒者の採用にあたって重視する事柄を、桜美林大学卒業生の採用経験のある企業118社と採用経験のない企業19社に分けて集計した。双方とも80%以上の回答率に達した上位10項の中で、「現状を分析し目的や課題を明らかにする力」が5.6ポイント、採用経験のある企業で上回っている。なお回答率80%未満の項目で両者の差が際立ったのは「ボランティア等社会活動」。採用企業30.5%に対し非採用企業10.5%と20ポイントもの差が開いている。



大企業・中堅企業・中小企業が新卒採用で重視する事柄

1,000人以上の大企業59社と300人～1,000人未満の中堅企業50社、300人未満の中小企業32社の回答について、回答率上位10項を比較した。新卒採用で重視する事柄として、大企業がストレス耐性、中堅企業が責任感、中小企業が積極性や行動力に注目していることが、規模別の特徴としてあげられる。規模が小さい企業ほど、より意欲的な人材を求めていることがうかがえる。



CADACによる自己評価

総評

桜美林大学キャリア開発センター [CADAC] では、学生各人が少しでも早く自分の特性を見出し、適切な分野への就職・就学を実現できるよう、入学から卒業までの期間において一貫したキャリア開発支援を行うことを目的とし、キャリアアドバイザー制度を構築しました。このアドバイザー制度により、特に就職活動を目前に控えた学生への個別支援が充実し、就職内定率の向上にもつながりました。桜美林大学では、2012年度以降も学生の就職支援サービスに不可欠な制度として有効活用していく方針です。

取り組みの状況と成果

2009～2011年度にわたり、総勢16名のキャリアアドバイザー(CA)が1名あたり250名程度の学生(対象:3・4年生/約4,000名)を固定で担当する担任制を導入。3年生以上の全ての学生に担当CAがついてサポートを行う状態にしました。個別面談は、1回40分間の予約制。担当制にすることによって就職活動においてどの学生が、どのような動きをして、どのような状況なのかをほとんど把握することができ、就職活動状況の捕捉率も95%以上にまで高まりました。学生個人のタイプに合わせたカウンセリングを計画的、かつ継続的にできるという点が最大のメリットであると考えています。

今後の課題と役割

就職活動がうまくいかない学生には、4年間の学生生活で自分をアピールできる方法を考えていかなければなりません。社会人という立場から学生を見ると、本来悩まなくても良いようなことで悩んでいるケースが多く、そのために行動が鈍っているようにも見えます。そのような悩みや不安を払拭していくことも、キャリア開発センターの役目です。気持ちが萎えてしまった学生も、1対1の担当制を活かして何度も呼びかけるうちに、気持ちを入れ替えて相談に来るようになります。1人が変わることによってその周囲の学生も間接的に影響を受け、学生の全体的な行動が変わっていくことを目指して参ります。

08

今後の実施計画

本取り組みであるキャリアアドバイザー(CA)制度は、桜美林大学における進路支援の基幹システムと位置づけております。2012年度以降の取り組み内容も1年ごとに成果や課題を検討し、マネジメントサイクルを確立しながら、今後も継続して実施していきます。

〈2012年度以降〉

2009～2011年度の実績にもとづき検証を行い、以下の取り組みを実施します。

- (1) CAに向けて、キャリアカウンセリング等のスーパーバイザーによる研修を実施。
- (2) CAに向けて、各種勉強会等を実施。
- (3) 就職情報システムの継続利用と利用促進のための取り組み。
- (4) 各種調査の実施及び効果の検証。
 - ・学生向け「CAに関する学生満足度調査」
 - ・卒業生向け「進路決定に対する満足度調査」
 - ・企業向け「本学卒業生に対する評価、ならびに求人ニーズの調査」
- (5) CAによる月次進路捕捉の実施。
- (6) 教学部門と、学生進路についての情報共有会を開催。具体的施策の検討・実施。CAも会議に参加。
- (7) 取り組み成果については、検証と評価を実施し、次年度以降の取り組みに反映させる。

2009～2011年度 キャリア開発委員会 開催日程一覧表

2009年度 日程			会議室使用時間	会議室
4月度	4月15日	水	16:20-17:30	崇貞館6階D会議室
5月度	5月20日	水	16:20-17:30	崇貞館6階D会議室
6月度	6月17日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
7月度	7月15日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
8月度	なし		なし	なし
9月度	9月16日	水	16:20-17:15	崇貞館6階D会議室
10月度	10月21日	水	16:20-17:10	崇貞館6階 E会議室
11月度	11月18日	水	16:20-17:10	崇貞館6階D会議室
12月度	12月16日	水	16:20-17:10	崇貞館6階D会議室
1月度	1月20日	水	16:25-17:15	崇貞館6階D会議室
2月度	2月17日	水	16:20-17:15	崇貞館6階D会議室
3月度	3月17日	水	16:20-16:55	崇貞館6階D会議室

2010年度 日程			会議室使用時間	会議室
4月度	4月21日	水	16:20-17:25	崇貞館6階D会議室
5月度	5月19日	水	16:20-17:25	崇貞館6階D会議室
6月度	6月16日	水	16:25-17:45	太平館A901教室
7月度	7月21日	水	16:20-17:15	崇貞館6階D会議室
8月度	なし		なし	なし
9月度	9月15日	水	16:20-17:20	崇貞館E会議室
10月度	10月20日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
11月度	11月17日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
12月度	12月15日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
1月度	1月19日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
2月度	2月16日	水	16:20-17:20	崇貞館6階D会議室
3月度	中止		中止	中止

2011年度 日程			会議室使用時間	会議室
4月度	中止		中止	中止
5月度	5月18日	水	16:20-17:30	崇貞館6階D会議室
6月度	6月29日	水	16:20-17:50	栄光館4階 大会議室
7月度	7月20日	水	16:20-17:50	崇貞館6階D会議室
8月度	なし		なし	なし
9月度	中止		中止	中止
10月度	10月19日	水	16:20-17:50	崇貞館6階D会議室
11月度	11月16日	水	16:20-17:50	崇貞館6階 E会議室
12月度	12月21日	水	16:20-17:50	栄光館4階 大会議室
1月度	1月18日	水	16:20-17:50	崇貞館6階D会議室
2月度	中止		中止	中止
3月度	中止		中止	中止

評価結果

評定：S

評定理由(総論)

2006(平成18)年から始めたキャリアアドバイザー(CA)制度をこの補助金を利用してさらに充実させ、CAをスーパーバイザーによる定期的な研修を行うことで、CAの相談業務の品質を高め、学生の信頼を向上させ、それが十分に就職支援活動に機能している点は特に優れている。CAの個別

支援体制を構築し、全学生に担当のCAを配置して学生の進路状況を常に把握し、適切な支援を行おうとしている点は特色のある支援体制である。補助金を利用して16名まで人数を増やし、当初の外部委託から内部の選任スタッフへ移行させ、支援体制の充実を図ってきたが、今後補助金が終了した後のCA制度を全学体制で進化させれば、非常に良いモデルケースとなることが期待できる。

実地視察報告

視察日：2012(平成24)年10月29日(月)



総評

本学では、学生の進路指導の実施に関して学生の動きを受け身で捉えるのではなく、大学側から積極的に働きかけるという方針のもとで、キャリアアドバイザー制度を設けた。学生のキャリア開発の支援を行うキャリア開発センターに、現在総勢16名のキャリアアドバイザーを専門職として配置して学生の進路指導に当らせ、事務系の職員はマネジメントに徹している。アドバイザーはいろいろな業界、業種で経験を積んだ60歳前後のベテランから構成されている。アドバイザーは対象となる3、4年生約4,000人を一人当たり250名を担当として受け持っている。面談は学生からの予約申し込みにより、1回40分で行っている。面談では、進路、就職に関する多岐にわたる相談に与り、自己分析、業界分析に関することから、エントリーシートや履歴書の添削、面談やグループディスカッションの指導など、学生が直面する問題によろず相談に乗ってい

る。

学生の相談件数は、多いもので20～30件に上るものもいて、活況を呈している。アドバイザーは学生の面談に対応するほか、求人企業開拓や就職イベント(キャリアフェスタ)の企画にも協力している。アドバイザーのスーパーバイジング(研修)にも力を入れており、週1回のミーティングで学生の捕捉状況や内定状況などの情報共有を図り、3ヶ月ごとにスーパーバイザーによる研修を受けている。このような体制の結果、内定率も毎年向上し、2011(平成23)年度90.6%を達成し、学生の捕捉率は99%以上、また学生の満足度も75%を得ている。

個別事項

少なからぬ経費を投じて学生のキャリア開発支援を行っており、昨今の学生の希薄な危機意識や積極性に対する有力な解決策であろう。その一方、学生の依存心を助長する弊害も指摘されようが、それは

この制度の運用次第であろう。本学では、予約は学生からの申し出であり、面談の内容もカウンセリングを中心とし、課題を設定しながら進めていけば、最初は問題意識のなかった学生もそのうち就職活動に自分のこととして取り組んでいくことは、ヒアリングをした学生も話していたことである。

学生に対するキャリア支援は、個々の学生への対応となり、業界と学生に関する詳細な情報が必要となり、何よりも時間を要する仕事であり、教員や事務職員が片手間にできるようなものではない。本学における成果が、そのことを裏付けている。

現在は相談の継承性や学生への責任をもった対応をすることから、学生からみれば一人の固定したアドバイザーが割り当てられているが、もっと柔軟な運用も考えられるであろう。アドバイザーはいろいろな業界からの出身者がいることから、面談の内容によっては学生がアドバイザーを選んだり、アドバイザーがほかのアドバイザーを紹介したりするようなことも考えられる。また、アドバイザーとの相性の問題もあるので、学生が複数のアドバイザーの中から相談相手を選ぶことや、アドバイザー自体に関するアドバイザーを置くことなど、いたづらに学生にアドバイザーへの忌避感をもたせるだけでなく、初めて社会との接点で困難に直面する学生への配慮も必要となろう。満足度 75% で満足せず、運用の仕方を考え直してみる余地がありそうである。